Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dn. 24 października 1949 r. Nr 15.

15.

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 4 października 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle przetwórstwa rybnego.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle przetwórstwa rybnego, zawartemu dnia 1 sierpnia 1949 r.:

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Rybnego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Vicedyrektor Departamentu Pracy
(—) Stefan Czarniecki

Zał. do obw. M. P. i O. S.
z dn. 4.X. 1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce, mającym siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki 32, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach prywatnego przemysłu przetwórstwa rybnego z jednej strony, a Ogólnopolskim Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Rybnego, mającym siedzibę w Gdyni, ul. Pułaskiego 6, reprezentującym właścicieli tychże przedsiębiorstw z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach Ogólnopolskiego Zrzeszenia Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Rybnego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym a Zrzeszeniem.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca“ należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek“ właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ

ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas od 1 kwietnia 1949 r. do 31 grudnia 1949 r. począwszy od dnia 1 kwietnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak anіżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie Rady Zakładowej lub Delegata obowiązuje analogiczne uzgodnienie z Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.
2. W wypadku nie osiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nie uzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) akord,
   b) dniówka względnie stawka godzinowa.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
3. System płac, tabela płac, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania i sposobu obliczania płacy akordowej podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.
4. Ustalenie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową lub De-

legata, przy czym porozumienie takie musi być zatwierdzone przez terenowo właściwe Zrzeszenie oraz Oddział Związku Zawodowego i przesłane w oryginale do Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,
   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe i akordowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę, w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć, lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę

dniówkową, względnie godzinową wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje. Artykuł niniejszy wchodzi w życie z dniem 1.VIII.1949 r.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych, oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównaczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3. Przy pracy nocnej w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia, podanego w art. 11 układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godz. roboczych, t.zn., że aby

otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów w/g powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.
2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje pół diety,
   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dzień za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty za jego dzieci uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych, lub brak miejsca w szkole państwowej.

Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 17.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne w/g tych samych zasad jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:
   a) dla utrzymującego rodzinę 2 tony rocznie,
   b) dla samotnego 0,8 tony rocznie.
2. Deputat węglowy otrzymują pracownicy tych branż, dla których przewidziany jest układami dla przemysłu państwowego.
3. W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego w/g pkt. 1 pracodawca wypłaca ekwiwalent gotówkowy, licząc po 4.000 zł za tonę. Ekwiwalent pieniężny pracownik otrzymuje w stosunku miesięcznym.
4. Termin wydawania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem)

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz innych zakładach pracy wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny opłacane są jako godziny nadliczbowe w/g przepisów Art. 12.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, w/g którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem) biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa.

Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom Prywatnego Przemysłu oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, płatne od 1.IV.1949 r. do dnia 31.XII. 1949 r.

Art. 28.

1. Pracodawcy są obowiązani uiszczać opłaty wymienione w Art. 27 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach, co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 29.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normalnego biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy wg następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 12-dniowy,
   b) po trzech latach nieprzerwanej pracy urlop 15-dniowy,
   c) po dziesięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-dno miesięczny urlop,
   d) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   e) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymają w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% sumy wynagrodzenia, za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.
   f) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy — 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 1-no miesięczny urlop.
2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7, 12, 14, 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy. Dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacone mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.

9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych niniejszym układem, obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12. Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącach marcu, listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie korzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4) służby w wojsku polskim lub w armii sojuszniczej,
5) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas przepracowany za granicą,

jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku odprawa w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących wypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu zaświadczenia z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,

f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego wyszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 41.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą, oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje jak np.: kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników, uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, nor-

my określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.

2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł, w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu. Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B.H.P. na tym odcinku, opracowane przez Wydział B.H.P. — C.R.Z.Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracownika i członka jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony na równi z czasem, przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których przynaj-

mniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a conajmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8 tygodniowej przerwie po porodzie.

W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje conajmniej od 3 miesięcy nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak w czasie ustawowej 8, 10, 12 tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, którą wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

Art. 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
   Zwolnienie na dłuższy czas poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków za-

chowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5. Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 56), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracownika prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia wyjątkowe.

Art. 66.

Wykaz załączników do ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy zawartego w dniu 1 sierpnia 1949 r.

1) Załącznik Nr 1a — tabela płac pracowników umysłowych
2) „ „ 1b — tabela zaszeregowania pracowników umysłowych
3) „ „ 1c — tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych
4) „ „ 2 — zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych
5) „ „ 3 — informator o zaszeregowaniu prac. fizycznych branży rybnej
6) „ „ 4 — dotyczy dodatku wyrównawczego dla pracowników fizycznych

7) Załącznik Nr 5 — wykaz prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia
8) " " 6 — wynagrodzenie szoferów
9) " " 7 — rozliczenie zaległości.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przem. Spożywczego
w Polsce

Przewodniczący:
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 1a.

Tabele płac pracowników umysłowych.

Grupa	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkcyjny	Dodatek operatyw.	Razem	Dodatki lokalne stołeczny	Dodatki lokalne morski
I	28.000	6.000	12.500	46.500	1.900	1.600
II	25.000	4.000	11.200	40.200	1.700	1.400
III	23.000	3.000	10.300	36.300	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	9.400	33.400	1.400	1.200
V	19.000	3.000	6.800	28.800	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	5.800	24.800	1.200	1.000
VII	15.000	2.000	—	17.000	1.000	900
VIII	13.000	—	—	13.000	900	800
IX	11.500	—	—	11.500	800	700
X	10.000	—	—	10.000	700	600
XI	9.200	—	—	9.200	600	500
XII	8.500	—	—	8.500	500	400

Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani od I-ej do VII grupy włącznie, którzy:

a) pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołowej,

b) wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowania.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przem. Spożywczego
w Polsce

Przewodniczący:
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 1b.

Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.

	Stanowisko — funkcja	Grupa
1.	Dyrektor	1 — 3
2.	Kierownik (techniczny, administracyjny, handl., produkc.)	3 — 4
3.	Starszy majster	4 — 6
4.	Majster	6 — 8
5.	Kierownik referatu	5 — 7
6.	Magazynier	8 — 10
7.	Referent	7 — 9
8.	Sekretarka	7 — 9
9.	Stenotypistka wykwalifikowana	7 — 9
10.	Maszynistka	8 — 10
11.	Pomoc biurowa	11
12.	Praktykant biurowy	12

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przem. Spożywczego
w Polsce

Przewodniczący:
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 1c.

Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.

Grupa	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkc.	Dodat. operat. 35% 30%		Razem	Dodatki lokalne stołeczny	Dodatki lokalne morski
I	23.000	4.000	35%	8.000	35.000	1.600	1.300
II	21.000	3.000		7.000	31.000	1.400	1.200
III	19.000	3.000		6.500	28.500	1.300	1.100
IV	17.000	2.000	30%	5.000	24.000	1.200	1.000
V	15.000	2.000		4.500	21.500	1.000	900
VI	13.000	2.000		3.900	18.900	900	800
VII	11.500	—		—	11.500	800	700
VIII	10.500	—		—	10.500	700	600

Tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych.

Główny księgowy	1 — 2
Starszy księgowy	2 — 4
Księgowy, kasjer	4 — 6
Kontyści, pomoc buchalteryjna	7 — 8

Uwaga 1. Pracownicy działów finansowo-księgowych, zatrudnieni niepełną ilość godzin w danym przedsiębiorstwie, otrzymują wynagrodzenie wynikające z tabeli osobistego zaszeregowania dla pracowników działów finansowo-księgowych (załącznik 1c) obliczone proporcjonalnie do faktycznie przepracowanej ilości godzin pracy; obliczenia dokonywa się w ten sposób, że przyjmuje się, iż miesiąc ma 200 godzin pracy.

Uwaga 2. Pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) Bartczak J.

Zast. Dyrektora
(—) Sroczyński Zb.

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przem. Spożywczego
w Polsce

Przewodniczący:
(—) J. Lisowski

V - Przewodniczący
(—) Berber M.

Załącznik Nr 2.

Zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych.

1. **Zaszeregowanie.**

Każdy z pracowników fizycznych stosownie do swych kwalifikacji i pełnienia czynności zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy zgodnie z wytycznymi zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (zał. Nr 3).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

W wypadku różnicy zdań spór rozstrzyga Komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy Oddział Związku Zawodowego.

2. **Stawki płac.**

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości:

Grupa	**Stawka na godzinę**
I	42,50
II	45,50
III	50,50
IV	55,50
V	61,50
VI	67,50
VII	72,50
VIII	78,50

3. **Dodatek morski i stołeczny.**

A. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy oraz miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina, oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego otrzymują dodatek morski i stołeczny wg poniższej tabeli:

Grupa	Dodatek morski	Dodatek stołeczny
	Stawka za godzinę	
I	2,10	1,30
II	2,40	1,40
III	2,80	1,60
IV	3,20	1,80
V	3,60	2,10
VI	4,00	2,40
VII	4,50	2,70
VIII	5,00	3,00

B. Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac t.zn. nie uwzględnia się ich przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

4. **Zaszeregowanie i płace uczniów.**

Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów winni być wynagradzani wg następujących zasad:
w pierwszym roku nauki 29,50 za godzinę pracy,
w drugim roku wg stawki godzinowej pracowników fizycznych zaszeregowanych do pierwszej grupy w tabeli płac,
w trzecim roku nauki wg stawki godzinowej odpowiadającej wykonanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczania trwa krócej niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa.

Określeniem „Uczeń" objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie uznanym za rzemiosło.

5. **Wynagrodzenie ekspedientek i inkasentów.**

Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy w charakterze ekspedientek i sprzedawczyń otrzymują wynagrodzenie miesięczne wynoszące dla:

kierowników placówek sprzedaży	15.000.— zł.
ekspedientek (sprzedawczyń) odpowiedzialnych oraz inkasentów	13.000.— „
ekspedientek (sprzedawczyń)	11.000.— „

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) Bartczak J.

Zast. Dyrektora
(—) Sroczyński Zb.

Okragła pieczęć:
Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przem. Spożywczego
w Polsce

Przewodniczący:
(—) J. Lisowski

V - Przewodniczący
(—) Berber M.

Załącznik Nr 3.

INFORMATOR

o zaszeregowaniu pracowników fizycznych branży rybnej.

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane pracownikowi	Grupa uposażenia
1.	**Starszy wędzarz, starszy solarz** Dopilnowanie procesu całości wędzenia lub solenia wszelkich ryb, wykwalifikowany rzemieślnik z dłuższą praktyką w przetwórstwie rybnym, wymagana dokładna umiejętność wędzenia lub solenia wszelkich ryb, znajomość zasad badania stopnia wędzenia w odniesieniu do poszczególnych gatunków ryb i rodzaju konserw	VIII
2.	**Chłodniczy** Obsługa techniczna chłodni, wykwalifikowany robotnik, wymagana znajomość działania maszyn ich obsługa, znajomość chłodzenia wszelkich ryb.	VII
3.	**Pomocnik wędzarza** Praca pod kierownictwem wędzarza, obsługa wędzarni, wymagana znajomość procesu wędzenia wszelkich ryb oraz dokładność i sumienność w wykonaniu obowiązków zleconych przez wędzarza	IV—V
4.	**Brygadzista** Prowadzenie i kontrola pracy danego zespołu oraz sprawozdawczość produkcji pracy, wykwalifikowany robotnik, wymagana znajomość procesu produkcji	VI
5.	**Solarz** Nadzór nad soleniem wszelkich ryb, wykwalifikowany robotnik, wymagana znajomość solenia wszelkich ryb	VI—VII
6.	**Pomocnik Solarza** Przyuczony robotnik, znający czynności solenia, układania, przesolania	IV—V
7.	**Zamykacz puszek** Zamykanie puszek za pomocą zamykarki, wykwalifikowany robotnik, wymagana dokładna	

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane pracownikowi	Grupa uposażenia
	znajomość działania zamykarki oraz duży stopień zręczności i dokładności	IV—VI
8.	**Kontrola puszek** Sprawdzanie zamknięć puszek, przyuczony robotnik, wymagana umiejętność zamykania puszek i kontroli zamknięć oraz duży stopień dokładności i sumienności pracy	IV
9.	**Obsługa zamykarki** Dolewanie sosów i olejów do puszek przed zamknięciem, nakładanie wieczek na puszki, podawanie puszek zamykaczowi odbieranie puszek zamkniętych, robotnik niewykwalifikowany, wymagany duży stopień zręczności i dokładności w pracy	III
10.	**Sterylizujący** Sterylizacja puszek, kontrola i regulacja dopływu pary, specjalnie wyszkolony robotnik, wymagana dokładna znajomość działania sterylizatora oraz duży stopień dokładności i sumienności w pracy	III
11.	**Smażarka** Smażenie wszelkich ryb, regulacja ognia, przyuczona robotnica, wymagana zręczność i dokładność w pracy	III
12.	**Mączarka** Mączenie ryb do smażenia, przyuczona robotnica, wymagana umiejętność w pracy mączenia ryb, duża zręczność i dokładność w pracy	II—III
13.	**Nakładanie ryb do puszek** Wyuczona robotnica, wymagana inteligencja przy pracy oraz duża zręczność i dokładność	III
14.	**Nawlekarka i rozciągaczka ryb na druty** Nawlekanie i rozciąganie ryb na drutach do solenia, przyuczona robotnica, wymagana duża zręczność i wprawa oraz dokładność w pracy	III—IV
15.	**Czyszczarka ryb** Czyszczenie wszelkich ryb wg wymogów produkcji (patroszenie, odgłowianie, odpłetwienie, skrobanie z łuski tp.), przyuczona robotnica, wymagana umiejętność czyszczenia	

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane pracownikowi	Grupa uposażenia
	wszelkich ryb oraz duża zręczność i dokładność w pracy	III—IV
16.	**Naklejarka etykiet** Naklejanie etykiet na puszki, niewykwalifikowana robotnica, wymagana zręczność i dokładność w pracy	II
17.	**Zbijacz skrzynek** Zbijanie skrzynek z rybami lub puszkami, niewykwalifikowany robotnik, wymagana zręczność i wprawa	II
18.	**Czyszczarka puszek** Czyszczenie puszek przed układaniem ryb, oraz po sterylizacji, niewykwalifikowana robotnica, wymagana zręczność i dokładność w pracy	II
19.	**Robotnik transportowy** Przenoszenie ryb w czasie produkcji do kolejnych faz produkcji, niewykwalifikowany robotnik, wykonywane prace wymagają dużego wysiłku fizycznego	IV
20.	**Robotnik pratykant** Najprostsze czynności w czasie przyuczania, niewykwalifikowany robotnik, wymagana orientacja i zrozumienie powierzonych prac	I
	PRACE GOSPODARCZE	
21.	**Palacz kotłowy** Obsługa kotła parowego i regulacja dopływu pary do urządzeń parowych, wykwalifkowany palacz kotłowy posiadający dokładne znajomości budowy i obsługi kotła parowego, wymagana długa praktyka	V—VI
22.	**Pomocnik palacza** Obsługa kotła parowego pod kierownictwem palacza, dosypywanie węgla, czyszczenie kotła itp., przyuczony robotnik posiadający wiadomości z zakresu budowy i obsługi kotła parowego	III
23.	**Mechanik** Roboty naprawcze maszyn i urządzeń fabrycznych, wykwalifikowany rzemieślnik, ślusarz	

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane pracownikowi	Grupa uposażenia
	maszynowy, wymagana gruntowna wiedza praktyczna w odniesieniu do maszyn	VIII
24.	**Ślusarz** Roboty naprawcze maszyn i urządzeń fabrycznych, wykwalifikowany rzemieślnik, wymagana gruntowna wiedza w zakresie robót ślusarskich	V—VI
25.	**Stolarz** Prace stolarskie, wykwalifikowany rzemieślnik, wymagana gruntowna znajomość robót stolarskich	V—VI
26.	**Elektromonter** Praca przy urządzeniach elektrotechnicznych, wykwalifikowany rzemieślnik, wymagana znajomość motorów i robót elektrotechn.	VII—VIII
27.	**Murarz** Robotnik wykwalifikowany, — wykonuje wszelkie prace murarskie	V—VI
28.	**Robotnik placowy** Robotnik niewykwalifikowany, wszelkie prace porządkowe terenu fabrycznego i fabryki	II—III
29.	**Woźny** Niewykwalifikowany robotnik wykonuje różne prace porządkowe, załatwia zlecenia	II—III
30.	**Woźnica** Niewykwalifikowany robotnik, wykonuje wszelkie prace związane z obsługą wozów konnych, uprzęży i koni	III—IV
31.	**Goniec** Niewykwalifikowany robotnik, załatwia wszelkie zlecone czynności i zlecenia	I
32.	**Szwaczka** Reperacje ubrań roboczych	III—IV
33.	**Praczka** Pranie ubrań roboczych	III—IV
34.	**Sprzątaczki biurowe** Sprzątanie lokali biurowych	I
35.	**Sprzątaczka produkcyjna** Sprzątanie w oddziale produkcyjnym	II

36. Bednarze VI—VII
37. Pomocnik bednarza III—IV

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący:
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 4.

Dla pracowników fizycznych zakładów pracy przetwórstwa rybnego ustala się dodatek wyrównawczy za każdą przepracowaną godzinę wg poniższej tabeli:

Kategoria	**Wysokość dodatku wyrównawczego** w zł za 1 rob/godz.
I	—
II	7,00 zł
III	7,50 ,,
IV	8,00 ,,
V	9,00 ,,
VI	10,00 ,,
VII	14,00 ,,
VIII	15,00 ,,

Dodatek ten nie wchodzi do podstawy służącej do obliczania stawek akordowych.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 5.

Spis prac szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia w zakładach przetwórstwa rybnego.

1. Prace przy bezpośredniej obsłudze wędzarni ryb
2. Prace w mączkarni
3. Dodatek za prace szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia ustala się w wysokości 4 zł/godz.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 6.

WYNAGRODZENIE SZOFERÓW.

a) Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.

b) Zasadnicze wynagrodzenie wynosi 61,50 zł za godzinę i ewent. dodatek stołeczny 2,10 zł/godz., lub morski 3,69 zł/godz. tam, gdzie się one należą.

c) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie przekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy i ich pomocnicy otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe.

d) Wysokość miesięczną ryczałtowego wynagrodzenia ustala się zależnie od ilości nadliczbowych przepracowanych przez pracownika godzin, w ciągu poprzedniego miesiąca: od 1 do 25 godzin nadliczbowych 650.— zł, 25 do 50 godz. — 2.750 zł, 51 do 75 godzin — 4.400 zł i od 76 do 100 godzin 6.600 zł, 101 i następne godziny pracy w danym miesiącu opłacane są wg stawki godzinowej, zwiększonej o 100%.

e) Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu) oraz od wy-

sokości stawki godzinowej bez dodatku lokalnego, przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny.

1. Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji, w wysokości 30% stawki godzinowej.

2. Kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji w wysokości 20%. Po osiągnięciu 20 dni gotowości, premię podwyższa się o dalszych 20% — to jest do 40% stawki godzinowej.

3. Za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 25 dni w miesiącu kierowcom, bez względu na stopień zużycia pojazdu, przysługuje ponad normy określone w punktach 1 i 2 po 5% stawki godzinowej.

4. Kierowcy wozów ciężarowych otrzymują wynagrodzenie zwiększone o 15%.

5. Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w wypadku nieosiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt 1 i 2 ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.

6. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedziele i święta, jeżeli w dni te pojazdy nadawały się do eksploatacji, oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.

7. W wypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np.: z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.

8. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji, jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.

9. Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedziele lub dni świąteczne, jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploa-

tacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny

Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

Załącznik Nr 7.

ROZLICZENIE ZALEGŁOŚCI.

Rozliczenie z pracownikami z tytułu wprowadzenia w życie niniejszego układu, zostanie przeprowadzone w ten sposób, że pracownicy otrzymywać będą każdego miesiąca jednomiesięczną zaległość t.j. w sierpniu za kwiecień, we wrześniu za maj, w październiku za czerwiec i lipiec.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Pryw. Przem. Przetw. Rybnego
w Gdyni

Prezes
(—) *Bartczak J.*

Zast. Dyrektora
(—) *Sroczyński Zb.*

Okrągła pieczęć:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V - Przewodniczący
(—) *Berber M.*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 90 zł.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 700. Zam 3661. B-83122.